

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Л.В. Хильман, Т.Я. Волчкевич, Т.Н. Астапович

Белорусский государственный университет, l-khilman@rambler.ru

Главное богатство любого общества составляют люди.

В условиях глобализации и инновационного пути развития неизмеримо возрастает роль высокообразованной человеческой личности, способной не только воспринимать ранее накопленное научное знание, но и обобщать, анализировать, создавать новое в виде передовых информационных технологий, услуг и продуктов. Изменения в структуре рабочей силы, ставшие результатом доминирования высокотехнологичного труда, формируют перспективный образ работника, обладающего развитой мотивационной структурой. На этом фоне формируется потребность в новой системе управления человеческими ресурсами, основанной, по выражению П.Друкера, на управлении работниками «не как центром издержек», а как «совокупностью личностей». Поэтому человеческий ресурс, как важнейший аспект экономики, практически не имеет способов замещения.

В современных условиях разработка мер государственной политики в области отношений по поводу человеческого капитала невозможна без их теоретического осмысления и обоснования. Интересный подход к управлению человеческими ресурсами представляет собой теория человеческого капитала, разработанная двумя учеными, Т.Шульцем и Г.Беккером, получившим Нобелевские премии в области экономики в 1979 и 1992 годах за разработку теории человеческого капитала. Согласно этой теории человеческий капитал начинает рассматриваться как ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство.

Главная особенность концепции управления человеческими ресурсами – это признание высокой экономической эффективности инвестиций в развитие персонала, создание условий для более полного выявления и максимального использования всех возможностей и способностей, заложенных в личности. Переход в кадровом менеджменте от концепции управления персоналом к концепции управления человеческими ресурсами находит свое выражение в основных проявлениях:

- в сращивании кадровой политики предприятия с его общей бизнес-стратегией;
- в переориентации системы кадрового менеджмента с «абстрактного» на «конкретного» сотрудника, на индивидуальную работу с персоналом;
- в возрастании внимания к уровню специальной профессиональной подготовки менеджеров по персоналу.

В настоящее время наиболее развитые страны тратят более 10% национального дохода на нужды образования, которое занимает первое место среди статей расходов, а страны со средним уровнем развития – 4–7% национального дохода. Это тот порог эффективности, который позволяет обеспечивать экономический рост на инновационной основе. Снижение объема инвестиций, ухудшение их качества неминуемо приводят к ухудшению экономических показателей страны.

О связи инвестиций в обучение персонала и эффективность деятельности компании свидетельствует статистика:

- на \$1, инвестированный в обучение персонала, лучшие Российские компании получают \$ 13–15 годовой прибыли;
- на \$1 инвестиций в обучение сотрудников их европейские коллеги имеют уже 30–35% годовой прибыли;

–а в лучших компаниях США и Японии эти показатели достигают соотношения \$1 к \$50 и 1\$ к 65–80 соответственно.

Всемирным банком на примере обследования 192 стран установлено, что 16% роста в странах трансформирующейся экономикой обусловлено физическим капиталом, 20% – природным, остальные 64% – связаны с человеческим и социальным капиталом.

В последнее время все больше внимания уделяется показателям развития человеческих ресурсов. Суть современного HR менеджмента состоит в том, что он должен обеспечить в организации:

- эффективную организационную и функциональную интеграцию ее кадрового потенциала и способствовать реализации стратегии управления человеческими ресурсами, увязанной с общей стратегией развития этой организации;

- идентификацию интересов работников с базовыми ценностями организации;

- структурную гибкость кадрового потенциала, его адаптацию к нововведениям;

- возможность для самореализации и творческого развития работника.

В результате на Западе сегодня доминирует модель менеджера по персоналу как «архитектора» кадрового потенциала организации, играющего ведущую роль в разработке и реализации ее долгосрочной стратегии.

В нашей стране накоплен довольно значительный человеческий капитал, позволяющий говорить о возможности его использования для повышения конкурентоспособности национальной экономики.

В соответствии с опубликованным недавно ежегодным Докладом о развитии человеческого потенциала Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) Республика Беларусь в рейтинге по индексу развития человеческого потенциала поднялась по сравнению с 2011 годом сразу на 15 позиций и занимает 50–е место среди 187 стран. При этом Беларусь имеет лидирующую позицию среди стран СНГ.

Для сравнения: Российская Федерация находится на 55–м месте, Казахстан – на 69–м, Украина – на 78–м месте.

Республика Беларусь может и должна ориентировать экономический рост на человека, поскольку именно человеческое развитие, творчество, интеллект и высокий профессионализм становятся в настоящее время главным фактором производства и решающим конкурентным преимуществом страны. Человеческий фактор – это наиболее ценный ресурс Беларуси, опора на который дает шанс на завоевание достойного места в мировой экономике. Именно сохранение, накопление и эффективное использование человеческого капитала, выступающего в качестве ведущего фактора международного позиционирования белорусской экономики, во многом определит политическую и социально–экономическую динамику страны и ее конкурентные преимущества в системе мирохозяйственных связей. В современной экономике формирование и эффективная реализация бизнес–стратегии невозможны без интегрирования в этот процесс соответствующей стратегии HR.